

ANDREA LÚCIA MILAZZO KOSSOBUDZKI

OS ASPECTOS BIO-PSICO-SOCIAIS DA GINÁSTICA NA EMPRESA

Monografia apresentado como requisito parcial para a conclusão do curso de Licenciatura em Educação Física do Departamento de Educação Física, setor de Ciências Biológicas da Universidade Federal do Paraná.

CURITIBA

1995

ANDREA LÚCIA MILAZZO KOSSOBUDZKI

OS ASPECTOS BIO-PSICO-SOCIAIS DA GINÁSTICA NA EMPRESA

Monografia apresentado como requisito parcial para a conclusão do curso de Licenciatura em Educação Física do Departamento de Educação Física, setor de Ciências Biológicas da Universidade Federal do Paraná.

ORIENTADOR:

Prof^o Ricardo Coelho

Dedico esta monografia à minha querida mãe e amiga Lúcia Helena, e ao meu pai Luiz André que dedicaram parte de suas vidas para me fazer crescer, me guiar, me aconselhar e acima de tudo, investiram para me dar condições de chegar onde estou, à eles minha eterna gratidão.

AGRADECIMENTOS

Meus sinceros agradecimentos à todos que acreditaram no meu trabalho, e me mostraram que só é possível caminhar completa, à partir do momento que se aprende, estuda, acredita, ama e ensina.

Louvo a Deus pela sabedoria e paz concedida. Agradeço aos meus pais por me acrescentarem todos os seus conhecimentos para que esta monografia se efetivasse, e também por me incentivarem nas horas de desânimo e inseguranças. Agradeço ainda, à minha amiga e conselheira Ana Paula, que foi meu braço direito em todo caminho percorrido na Universidade.

Sou grata também aos professores Ricardo Coelho e Wagner Campos pela orientação e ensinamento.

RESUMO

Este trabalho aborda alguns aspectos bio- psico- sociais da ginástica na empresa, e que são de suma importância para o bem estar do trabalhador, o que impreterivelmente interfere no aumento da produtividade.

Primeiramente será desenvolvido o aspecto motivacional , que nas empresas é chamado de incentivo, e caracteriza-se como uma das forças que impulsionam o trabalhador. É uma espécie de energia gerada pela satisfação e realização pessoal nos aspectos ligados diretamente com a tarefa ou trabalho.

No segundo capítulo será estudado o estresse que é atualmente um dos maiores males que afligem o ser humano, vítima de um cotidiano agitado, repleto de problemas, ansiedades e decepções. A exposição prolongada ao estresse pode produzir efeitos graves ao trabalhador, como por exemplo, doenças, desavenças e os freqüentes acidentes de trabalho.

O terceiro capítulo aborda a questão postural. Tanto os vícios posturais, quanto situações físicas ergonomicamente inadequadas, levam o indivíduo à mais tarde sofrer consequências graves, como problemas de coluna, circulação, entre outras. Uma boa postura leva o indivíduo a respirar melhor, e à sentir-se menos cansado, pois além de dispendir menos energia, o corpo fica menos tenso.

O quarto capítulo tem como título a redução de tensão que caracteriza-se por uma contração muscular aparente. São propostas várias atividades que levam à redução da tensão com por exemplo ao alongamento, a ioga, os exercícios leves e ritmados, e também o relaxamento.

Por último faz-se uma abordagem específica da ginástica na empresa: sua importância como meio de motivação, de correção postural, amenização do estresse e seus efeitos, de redução de tensão, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida dos empregados. Os programas de ginástica podem ser preparatórios: compostos por exercícios preventivos e/ ou aquecimento; ou então de pausa: compostos por exercícios de alongamentos, ativos, ou de relaxamento.

Ao final do trabalho é feita uma sugestão de como desenvolver um programa de ginástica na empresa dentro de alguns passos imprescindíveis para o perfeito diagnóstico, estudo e aplicação do programa.

SUMÁRIO

RESUMO	vi
1. Introdução	01
1.1. Problema:	01
1.2. Justificativa:	02
1.3. Objetivos:	03
2. Revisão de Literatura	04
2.1. Motivação:	04
2.2. Estresse:	10
2.3. Postura:	15
2.4. Redução de Tensão:	18
2.5. Ginástica na Empresa:	22
3. Metodologia	27
4. Conclusões:	28
4.1. Recomendações:	30
Referências Bibliográficas	32

1. Introdução

1.1. Problema:

Atualmente a prática da atividade física é de importância primordial na vida de muitos indivíduos como meio de lazer e ainda, no âmbito da obtenção e manutenção da saúde. (Cooper, 1972)

Antigamente a educação física era contemplada apenas como atividade escolar e militar. (Marinho, I. ,1958). Com o passar do tempo, devido a agitação da vida cotidiana e também a cultuação intensa do corpo, estas atividades abertas ao público, resultaram no surgimento das inúmeras academias, escolas de natação e clubes desportivos. Assim a maioria das pessoas limita as referências à escolas militares, centros educacionais, clubes e academias, ignorando as empresas.

O homem tem sido vítima do ambiente de trabalho. Ao nos referirmos a este ambiente, consideramos tanto o lado psicológico, como estrutural. O estresse, a falta de motivação, a má postura, a inequação da máquina em relação ao homem, são aspectos que muitas vezes não correlacionamos com os demais problemas do indivíduo.

Segundo Feinberg (1968), a atividade física age como um liberador de tensão, e ainda previne as doenças acarretadas por ela. Statt (1977), afirma que o ser humano age prazerosamente ao ser motivado. nos locais de trabalho a pressão dos colegas, os baixos salários, a ausência de objetivos tornam rotina a monotonia do cotidiano, gerando juntamente com os demais aspectos o estresse, que segundo Madders (1978), tem um significado bem mais amplo do que simplesmente ansiedade e tensão. Podemos ainda destacar a má postura como causadora de inúmeros problemas de desvio da coluna

vertebral, além de outros danos causados à saúde. Segundo Madders (1978) , pode-se amenizar estas conseqüências através da redução de tensão, ou seja, do alongamento, do relaxamento e do exercício específico.

Segundo Aguiar, (1981) algumas empresas preocupadas com a produtividade, qualidade dos produtos e a saúde e bem estar dos empregados, passaram a oferecer atividades motivadoras que reduzissem a tensão no horário de trabalho. Criaram-se então os clubes e associações de funcionários as quais se encarregavam das programações destas atividades.

Tendo em vista os inúmeros benefícios que a atividade física proporciona sobre o trabalhador em si, e ainda seus efeitos na estrutura da empresa em geral, criou-se a necessidade da contratação de um indivíduo capacitado a perceber quais as melhores atividades físicas e exercícios específicos à cada grupo de funcionários, isto de acordo com as necessidades individuais de cada um.(Karan, entrevista cedida em 1995)

Porém, não existe no currículo do curso de Educação Física uma disciplina que viabilize a capacitação do acadêmico para atuar nesta área, tão pouco quais os aspectos bio-psico-sociais a serem observados, diagnosticados e por fim aplicados. Então quais são os aspectos bio- psico- sociais que assolam o cotidiano do trabalhador no ambiente profissional que podem ser atenuados pela atividade física?

1.2. Justificativa:

O interesse por tal tema partiu pela verificação da ausência de uma literatura sistematicamente organizada sobre a ginástica na empresa. Surgiu então a necessidade de se fazer um agrupamento de idéias, viabilizando assim uma outra área de conhecimento e aplicação específica do profissional de Educação Física.

Num sentido geral, uma organização do conhecimento do profissional de Educação Física nesta área, traria indiretamente uma expansão do mercado de trabalho, bem como um efeito na organização curricular.

1.3. Objetivos:

Este trabalho visa fazer uma revisão sistemática da literatura sobre os aspectos bio-psico - sociais da ginástica na empresa nas seguintes dimensões: Motivação, estresse, postura, redução de tensão e ginástica na empresa propriamente dita.

2. Revisão de Literatura

2.1. Motivação:

A motivação no ser humano, segundo Kalat (1991 p. 308), "envolve um processamento cuja origem e processamento se fazem dentro da própria vida psíquica." Birch Verof citado por Bergamini (1976, p. 84) diz que "o estudo da motivação é uma busca de explicações para alguns dos mais intrincados mistérios da existência humana, suas próprias ações". Muitas vezes se vê o comportamento do homem com sendo originado por causas, que equivalem a perguntar se alguém comportou-se de uma maneira certa, ou de outra, diante de uma situação. O comportamento humano é muito diversificado e por isso difícil de ser compreendido ou explicado. Krech (1966, p. 64) ao estudar o assunto, faz a seguinte observação: "A natureza dos motivos humanos preocupa há séculos o homem. Como as diferentes culturas formulam diferentes concepções da natureza humana, tiveram assim mudados seus pontos de vista sobre a motivação humana. Estudando o comportamento humano em circunstâncias motivacionais o termo 'motivação é geralmente empregado como sinônimo de forças psicológicas, desejos, impulsos, instintos, necessidades, vontade, intenção'." Para Kalat (1991, p. 438) "motivação é alguma força que move uma pessoa. É um tipo de energia."

Outro aspecto inegável no comportamento motivacional citado por Bergamine (1976, p. 85), "é a motivação como cunho teológico de que se reveste." Toda a força do comportamento está sempre dirigida para um alvo. As pessoas buscam saúde, conforto, bem-estar e fogem das condições que ameaçam essa saúde, esse conforto e esse bem-estar.

Esses fatores dinâmicos ao entrarem em ação, envolvem a personalidade como um todo, isto é, colocam em atividade a inteligência, as emoções, os instintos, as experiências vividas, os dados já incorporados ao psiquismo e os determinantes morfológicos e fisiológicos de conduta. Murray (1974, p. 7) afirma:

É claro que diferentes teóricos tem diferentes concepções sobre motivação. Não obstante, há acordo geral em que um motivo é um fator interno que dá início, dirige e integra o comportamento de uma pessoa. Não diretamente observado, mas inferido do seu comportamento ou, simplesmente, parte-se do princípio de que existe, a fim de explicar-se o seu comportamento. A motivação distingue-se de outros fatores que também influem no comportamento, tais como a experiência passada da pessoa, suas capacidades físicas e a situação ambiente em que se encontra, se bem que esses fatores possam influenciar a motivação. Um motivo divide-se, usualmente em dois importantes componentes: impulso e objetivo. O termo impulso refere-se ao processo interno que incita uma pessoa à ação. O impulso pode ser influenciado pelo ambiente externo - pela temperatura, por exemplo, mas é interno. Um motivo termina ao ser atingido por um objetivo ou obtida uma recompensa. O objetivo ou recompensa apresentam um certo efeito redutor ou saciante sobre o incitamento interno - depois de ser suficientemente atingido o objetivo, o motivo deixa de orientar o comportamento por um período de tempo. O objetivo ou recompensa poderá envolver um objeto externo, como o alimento, mas o processo de cessação do impulso é em si mesmo interno.

De acordo com Bergamini (1976), a força de cada motivo e o padrão de motivos, influem na maneira como vemos o mundo, nas coisas em que pensamos, e nas ações em que nos empenhamos. O fenômeno da motivação é básico em termos empresariais. O grande responsável pelo comportamento no trabalho é, sem dúvida, a motivação que, nesse caso, recebe o nome de incentivo. Tudo que se faz numa empresa é efeito da dinâmica motivacional. Ao citarmos a motivação no trabalho, não podemos deixar de colocar o problema do trabalho e da sua função na vida do indivíduo e na sociedade. Diferentes posicionamentos podem ser observados tanto em relação ao seu conceito de trabalho, quanto em relação à função, quer seja a nível do indivíduo, quer a nível da sociedade.

O capitalismo enfatiza o trabalho como um meio de acumulação de capital. Não há acúmulo de capital sem trabalho. Produzir mais significa o aumento do acúmulo de capital.

Portanto, o controle do conjunto de processos de trabalho é para o capitalismo, um elemento fundamental do seu processo de desenvolvimento que ao desenvolver a ideologia do trabalho, o identificou com a atividade humana. (Lobo, 1976.).

No socialismo industrial, o trabalho é a mola fundamental da sociedade e da felicidade humana. Saint-Simom, (citado por Aguiar, 1981, p. 140), considera o socialismo como "Sociedade Trabalhadora". Vroom (1974, p. 49) afirma que "o trabalho é a base da nova sociedade. É o criador do homem e da sociedade, gerador da economia, e promotor da justiça. É através do trabalho que a riqueza e a sociedade são desenvolvidas."

O humanismo e a religião do trabalho são fatores considerados por Marx como fatores fundamentais para o socialismo industrial. (Aguiar, 1981, p. 140).

Voltando ao ponto inicial, isto é, ao fenômeno da motivação humana no trabalho, é necessário ressaltar que, para compreender esse fenômeno e a forma pela qual as teorias motivacionais o abordam, é fundamental o conhecimento do conceito da natureza humana, da definição de trabalho, e da função, quer seja a nível do indivíduo, quer seja da sociedade mais ampla adotada por cada uma delas.

Segundo Feinberg (1968), as necessidades fisiológicas são consideradas as necessidades básicas do ser humano e as mais preponderantes de todas as necessidades humanas. Isto significa que quando uma pessoa está em uma situação extrema de necessidade é mais comum que as necessidades fisiológicas sejam a motivação principal. Nessas circunstâncias, os receptores e ejetores, a inteligência, a memória e os hábitos, podem ser definidos simplesmente como instrumentos de obtenção de suprir as necessidades fisiológicas.

Denominado por uma necessidade fisiológica, o organismo modifica a filosofia mais ampla de seu futuro. A vida tende a ser definida em termos das necessidades fisiológicas. Extremas privações fisiológicas impedem a emergência de necessidades superiores no ser humano. O domínio da privação é um dos fatores que impedem o surgimento dos objetivos sociais dos seres humanos.

Aguiar (1981, p. 145), afirma que "as necessidades de segurança surgem a medida que o indivíduo tem suas necessidades fisiológicas satisfeitas. As necessidades de segurança envolvem a estabilidade, a proteção, a ausência de medos, de ameaças e de ansiedade." Quando essas necessidades não são satisfeitas, elas dominam o indivíduo, cujas capacidades se voltam para sua satisfação. O indivíduo passa a procurar a segurança, colocando-a como o objetivo principal de sua vida.

Quando as pessoas se sentem ameaçadas de alguma forma na sua segurança, regredem dos níveis superiores de necessidade de segurança. Algumas pessoas sentem-se particularmente perturbadas pelas ameaças de autoridade, de legalidade por representantes da lei. Essas pessoas, geralmente, centram suas motivações nas necessidades de segurança. (Bergamini, 1976, p.30)

As necessidades de relacionamento, de pertences de intimidade, de amor e de afeição, são de grande importância para os seres humanos e podem, em determinado momento, ser preponderantes, impedindo a emergência de outras necessidades. A super mobilidade forçada pela industrialização dificulta a satisfação dessas necessidades. (Aguiar, 1981).

A solidão, o ostracismo, a rejeição, e a ausência de raízes comuns com grupos sociais, são situações que evidenciam que a não-satisfação dessas necessidades provoca um sofrimento que pode ter a mesma intensidade do sofrimento físico de uma pessoa faminta.

Podemos citar também, a necessidade de estima citada por Bergamini (1976), que é uma integração das necessidades cuja satisfação está diretamente relacionada à própria pessoa, e também por necessidades cuja satisfação exige fundamentalmente uma ação externa.

No primeiro caso, encontram-se as necessidades de realização, de adequação, de capacidade, de competência, de confiança em enfrentar o mundo, de liberdade e de independência. No segundo caso, encontram-se as necessidades de reputação ou prestígio, de status, de denominação ou poder de reconhecimento, de atenção, de importância e de dignidade ou apreciação. A necessidade ou o desejo de uma avaliação de si próprio, de auto-respeito, de auto-estima, e de estima dos outros são, segundo Maslow citado por Aguiar (1981, p. 154), "as necessidades fundamentais de todos os seres humanos." A satisfação das necessidades de auto-estima levam a sentimentos de autoconfiança, de força de adequação e de ser útil e necessário no mundo. A ausência de satisfação dessas necessidades gera sentimentos de inferioridade, de fraqueza e de desencorajamento. A necessidade de auto-realização somente surge à medida que as demais são relativamente satisfeitas. Elas se referem ao desejo que as pessoas têm de desenvolver seu potencial. Essas necessidades estão relacionadas à curiosidade humana de auto-realização e segurança, englobando o desejo de compreender, de sistematizar, de organizar, de analisar e de procurar relações e significados, assim como construir um sistema de valores. (Bergamini 1976).

Maslow, citado por Aguiar (1981), indica as necessidades estéticas, ou seja, a busca do belo e do estético, como aquelas que completam a pirâmide das necessidades humanas. "Apesar de propor uma hierarquia de necessidades, onde as necessidades superiores emergem à medida que as inferiores são satisfeitas de modo a permitir a

emergência das necessidades superiores. O que existe é uma relativa satisfação das necessidades básicas."

Para Kalat (1991), a predominância de determinada necessidade fornecerá ou dificultará a integração dos indivíduos na organização. Os indivíduos, cuja necessidade dominante é a realização, desajustar-se-ão mais facilmente nas organizações burocráticas, pois dificilmente conseguirão atingir, nessas organizações, um nível de excelência de realização criativa. Ao contrário os indivíduos cuja necessidade predominante é de poder, são os que mais facilmente se ajustam e se integram às organizações burocráticas. Da mesma forma, observou-se que os indivíduos com fortes necessidades de afiliação limitarão seus padrões de realização em benefício de sua aceitação por grupos ou indivíduos.

A teoria da motivação no trabalho de Herzberg (1959), faz a distinção entre satisfação no trabalho e motivação no trabalho. Os fatores que levam à satisfação no trabalho são denominados fatores higiênicos. Esses fatores estão relacionados com as condições em que o trabalho é realizado.

Os fatores motivacionais são aqueles que estão diretamente relacionados com a tarefa ou o trabalho, e influenciam diretamente a produtividade dos membros da organização. Herzberg (1959, p. 53), define como fatores higiênicos a supervisão, as relações interpessoais, as condições físicas no trabalho, salário, política organizacional, processos administrativos, sistema gerencial e benefícios, e segurança no trabalho. Como fatores motivacionais são indicadas a liberdade, a responsabilidade, e a criatividade, e a inovação no trabalho. "Os fatores higiênicos são necessários, mas não suficientes para promover a motivação e a produtividade dos membros da organização." (Feinberg, 1968, p. 82) . Quando houver deterioração de qualquer dos fatores higiênicos abaixo do nível aceitável pelo membro da organização, surgirá a insatisfação no trabalho, levando à

formação de atitudes negativas. A melhoria dos fatores higiênicos servirá para remover os empecilhos à formação de atitudes positivas. Herzberg (1959, p.54), enfatiza que mesmo o contexto organizacional caracterizado como ótimo: bons salários, segurança, benefícios políticos, normas administrativas adequadas e conceitos, não levam necessariamente à atividades positivas em relação ao trabalho.

Os fatores citados por Herzberg que realmente levam à formação de atitudes positivas no trabalho, ou seja, os fatores que motivam os indivíduos, são aqueles que possibilitam a satisfação da sua necessidade de auto-realização no trabalho. Herzberg (1959 p. 59), relaciona os fatores higiênicos da organização com a necessidade que tem os indivíduos de se afastarem de situações desagradáveis.

Salários adequados, salubridade das condições físicas do trabalho, políticas organizacionais e procedimentos administrativos coerentes e aceitos, possibilitam um sentimento de bem estar aos membros da organização, enquanto que a deterioração de qualquer um desses fatores, levará ao desprazer e ao mal-estar. (Aguar, 1981, p. 150).

Por outro lado, relaciona os fatores do trabalho propriamente dito, com as necessidades de desenvolvimento do potencial humano e com a realização das aspirações individuais. Herzberg (1959, p. 55-56), afirma que é na realização da tarefa que o indivíduo deverá encontrar a forma e os meios de desenvolver sua criatividade, de assumir a responsabilidade, e de ser independente e livre. É na tarefa, portanto, que o indivíduo será motivado. Podemos então concluir que a satisfação dependeria das condições de trabalho (fatores higiênicos), enquanto a motivação estaria relacionada com o próprio trabalho, e influencia diretamente a produtividade.

2.2. Estresse

O estresse, de acordo com Selye (1979), é uma resposta não específica do corpo face a uma demanda feita sobre ele; qualquer evento prazeroso ou desagradável que

provoca alguma mudança na vida do indivíduo provoca estresse. Toda demanda sobre o corpo provoca alguma resposta específica. O corpo responde de uma maneira a perda de apetite, e de outra a insônia. Porém, toda demanda sobre o corpo evoca respostas generalizadas não específicas. Por exemplo, todas elas ativam o sistema nervoso simpático, aumentam a produção do hormônio epinefrina, e intervêm com a habilidade de concentração. De acordo com Selye (1979), o corpo passa por 3 estágios em sua resposta ao agente estressor. O primeiro é o alarme: um breve período de alto estímulo do sistema nervoso simpático. Porém, o corpo não pode se manter num nível alto de alerta indefinidamente. Se o agente estressor persiste, o corpo entra em estado de resistência, ou seja, um estágio de estímulo moderado e de adaptação ao estressor. Se este estágio se prolonga por muito tempo e se torna intenso, o corpo entra no terceiro estágio: a exaustão. Neste, o sistema nervoso simpático não mais responde e o sistema parassimpático assume o controle. O resultado final é o que Selye chama de "Síndrome de Adaptação Geral", caracterizado por fraqueza, fadiga, perda de apetite, e uma perda de interesses geral. "Esta condição pode até enfraquecer o sistema imunológico tornando o corpo vulnerável às doenças." (Riley, 1981, p. 90).

Segundo Kalat (1991), quanto mais prolongada a exposição ao estresse, mais graves são os efeitos produzidos. Quando trabalhadores de fábricas executam trabalhos repetitivos e fisicamente difíceis, seus níveis de epinefrina se elevam durante todo o dia de trabalho. Por exemplo, entre um grupo de mulheres que trabalharam horas extra durante várias semanas, seus níveis de epinefrina se elevaram durante todo o período, e permaneceram elevados mesmo depois que as suas horas de trabalho voltaram ao normal.

Uma visão diferente de Selye é apresentada por Lazarus (1977, p.43), e diz que "a quantidade de estresse que uma pessoa experimenta depende de como a pessoa interpreta o

agente estressante." Por exemplo, duas mulheres são criticadas pelo chefe. Uma se sente profundamente ofendida, enquanto a outra diz "o chefe está de mau humor hoje". Assim concluímos que intensidade do estresse depende de como interpretamos o evento, e não apenas do evento propriamente dito. As pessoas podem aprender a enfrentar eventos potencialmente estressantes, sem se sentirem ameaçadas por ele.

Muitos pesquisadores concordam que o estresse severo pode prejudicar a saúde da pessoa. Por exemplo, trabalho estressante prolongado é significativamente correlacionado com ansiedade e depressão. (Wolff, 1985).

"As pessoas que experimentam estresse severo no trabalho apresentam doenças freqüentemente, ou pelo menos justificam as faltas com este argumento." (Kalat, 1991, p. 445).

De acordo com Mobily (1982), a prática de exercícios físicos pode ajudar a reduzir o estresse. Pode parecer contraditório dizer que tanto o relaxamento, quanto o exercício reduzem o estresse. Porém, os exercícios ajudam as pessoas à relaxarem. O exercício físico é um importante meio de lidar com o nervosismo provocado pela antecipação do evento estressante. Suponhamos que você esteja tenso à respeito de alguma coisa que você irá fazer amanhã. Seu sistema nervoso simpático se torna altamente alerta, ainda que não haja nada que você possa fazer à respeito da situação. Madders (1978, p. 141), diz que "sob estas condições a melhor maneira de encarar a situação é expelir o excesso de energia através de exercícios seguidos de relaxamento."

Praticar atividade física regularmente também prepara o indivíduo para o inesperado. A pessoa em boas condições físicas reage ao evento estressante de maneira menos drástica do que as outras pessoas. (Crews e Handers, 1987).

Existem fatores relacionados diretamente ao trabalho que contribuem para o estresse. Sentar-se em uma escrivaninha e lidar com papéis cinco dias por semana leva algumas pessoas a ficarem tremendamente inquietas. Porém, ainda podemos listar o que para muitos se torna um forte agente estressante no ambiente de trabalho, segundo Kalat (1991, p. 446).

- . Responsabilidade por outros;
- . Tarefas conflitantes;
- . Falta de "feedback" dos superiores;
- . Função ambígua;
- . Falta de respeito por parte dos colegas;
- . Falta de envolvimento nas tomadas de decisão
- . Ambiente que distrai;
- . Conflitos com superiores;
- . Horários impróprios.

Algumas vezes as circunstâncias dificultam a maneira como as pessoas enfrentam o estresse por si mesmas. Empregadores, por exemplo, podem não causar intencionalmente estresse a seus empregados, mas através de incessante pressão em relação às exigências quanto ao tempo e qualidade da produção, muitas reclamações, e poucos elogios, acabam por causar. (Parker e DeCotis, 1983).

Muitos empregadores sentem que seus empregados precisam aprender a lidar com o estresse. Mas se o empregado não consegue? Não seria melhor mudar certos aspectos do trabalho em vez de demitir empregados? Mesmo quando o trabalho em si não é a fonte de estresse, o empregador pode ser sensível às necessidades específicas que um empregado pode ter num determinado período.

Segundo Lobo (1976), alguns trabalhos parecem estressantes para algumas pessoas e não para outras, mas praticamente para todas, certos tipos de trabalho são altamente estressantes. Por exemplo, enfermeiras de UTI's e controladores de tráfego aéreo. As pessoas neste tipo de trabalho lutam para completar as tarefas difíceis o mais rápido possível, e se preocupam com o que pode acontecer se cometerem um erro. Estas pessoas podem aprender a lidar com o estresse diário através de relaxamento, atividades físicas, exercícios específicos, e/ou atividades de lazer. Porém, o enfoque mais efetivo é tentar reduzir o estresse do trabalho em si. Proporcionando mais auxiliares, intervalos mais longos, alongamentos, relaxamentos, exercícios específicos de pausa, e oportunidades ocasionais de trabalhar em tarefas menos estressantes.

De acordo com Kalat, (1991), a sociedade hoje, está se tornando mais consciente em relação ao estresse enfrentado pelas pessoas em determinados períodos. Um exemplo é o estresse colocado sobre a mulher grávida. A licença maternidade prolongada reduziria este estresse.

Alguns passos também tem sido tomados para reduzir o estresse e facilitar a vida em pessoas com deficiências, proporcionando local de estacionamento especial, rampas de acesso para cadeiras de roda, elevadores com instruções em braile e dispositivos de TV especiais para surdos nos locais de trabalho e lazer. (Kalat, 1991, p. 287).

Lobo (1976), considera que ruídos, iluminação inadequada, e temperatura em excesso podem acarretar um aumento insuportável de estimulação ou de estresse, mas o estresse também pode ocorrer de outras maneiras. O conhecimento de um fracasso pode constituir um fator; embora isso possa, por vezes, fazer com que um baixo nível de estimulação alcance o nível ótimo, ou seja, também pode aumentá-lo excessivamente.

Além disso, pessoas que tem de fazer várias coisas ao mesmo tempo, ou lidar rapidamente com uma vasta soma de informação sensorial, podem tornar-se estressadas em

parte porque estão cometendo mais erros que terão de corrigir, sobrecarregando-se assim ainda mais, e em parte, por estarem conscientes de que não estão enfrentando com êxito a situação. (Hardy e Steve, 1979).

2.3. Postura:

A postura muitas vezes determina a impressão deixada às outras pessoas. A boa postura transmite entusiasmo, iniciativa, autoconfiança, enquanto a má postura expressa desânimo, falta de confiança e cansaço. A boa postura e a mecânica correta do corpo ajudam os órgãos internos a assumir uma posição favorável ao seu bom funcionamento e permitem que o corpo funcione mecanicamente com mais eficiência. "A boa postura não deve ser confundida com a habilidade de assumir posições estáticas nas quais o corpo é mantido reto e duro, e durante o qual, este alinhante é conseguido às custas de sacrifício da habilidade de se mover e funcionar apropriadamente." (Arnhein, 1973).

Possivelmente a boa mecânica do corpo seria um termo viável para se utilizar na descrição do alinhamento adequado, e no uso do corpo durante posturas estáticas e ativas. O termo mecânica do corpo é às vezes definido como a relação estática e funcional entre as partes que compõe o corpo como um todo. (Hanssonm citado por Arnhein, 1973).

Em geral concorda-se que para que o corpo funcione efetivamente ele opera melhor quando seus diferentes seguimentos estão bem alinhados seja em pé, sentado, caminhando, ou participando de diferentes tipos de atividades ocupacionais e recreacionais. Uma biomecânica e postura apropriadas, ajuda o indivíduo a manter seu corpo em equilíbrio com o mínimo de dispêndio de energia e com menos tensão. (Lowman, 1960)

Segundo Arnhein, (1973) o centro de gravidade do corpo humano está localizado no ponto onde a força gravitacional de um lado é igual a força gravitacional do outro lado. Este ponto é em frente ao sacro, aproximadamente a 44 a 56% da altura do indivíduo m

pé, e localiza-se um pouco mais alto no homem do que na mulher. O centro de gravidade muda de acordo com os movimentos do corpo ou de alguns de seus segmentos.

Na posição em pé, o corpo humano é relativamente sem estabilidade, sua base de suporte, os pés, são proporcionalmente pequenos. Toda vez que o corpo assume uma postura estática ou dinâmica, os músculos e ligamentos dos pés precisam agir sobre as alavancas ósseas para manter-se contra a força da gravidade. Quando o centro de gravidade está sobre a base de suporte existe um estado de equilíbrio.

O corpo mantém um bom equilíbrio para atividades nas quais é importante a estabilidade. Toda vez que lhe é necessário, ele pode sair do equilíbrio propositalmente. Isto ocorre quando deseja movimentar-se, aumentar sua velocidade, ou exercer força sobre outro objeto. (Arnheim, 1973).

Kalat (1991, p. 72), afirma que "a medida que o indivíduo amadurece o equilíbrio nas posições estáticas e dinâmicas tornam-se mais automáticas."

O indivíduo desenvolve um sentimento de posição no espaço de maneira que, nenhum esforço consciente é necessário para controlar isto, e sua atenção pode ser dedicada a outros fatores necessários aos seus movimentos. Este sentido de postura básica, e da postura no movimento dinâmico, é controlada por certos órgãos dos sentidos. Os olhos fornecem dicas visuais relativas a posição corporal. Os canais semicirculares do ouvido interno fornecem informação sobre o equilíbrio do corpo. Receptores nos tendões, articulações e músculos também contribuem para a capacidade individual de sentir a posição do corpo no espaço. (Arnheim, 1976). A perda ou mal funcionamento de qualquer destes órgãos, segundo Adams (1968), exige que um ajuste maior seja feito pelo indivíduo para compensar esta perda. Estes ajustamentos são parte das funções desempenhadas pelo profissional da área de Educação Física.

Logo, é importante incluir como parte da educação das crianças e jovens o uso apropriado do corpo, e quando necessário, incluir programas de correção da postura e da biomecânica.

Existem muitas causas para má postura e para os movimentos errôneos do corpo. Entre estes estão fatores como: problemas nutricionais incluindo peso abaixo e acima da média, subnutrição, defeitos físicos congênitos ou adquiridos, condições patológicas, e psicológicas, e certas influências ambientais como: sapatos impróprios, meias pequenas, ou estreitas, roupas apertadas, sobrecarga de trabalho e fadiga. (Arnhein, 1976).

Também é preocupante a postura errônea forçadamente causada pelos assentos impróprios incluindo cadeiras, mesas, computadores mal posicionados, camas curtas, ou macias, colchões ruins. (Dias, 1994, p. 124).

"Problemas psicológicos que podem causar desvios posturais incluem a inibição, egoísmo, modéstia, hipersensibilidade e depressão." (Arnhein, 1976, p. 202).

Exemplos de condições patológicas que muitas vezes levam a desvios tanto funcionais quanto estruturais de postura são: problemas de visão, audição, diferentes condições cardiovasculares, tuberculose, artrite, condições neuromusculares que resultam em atrofia, distrofia e espasticidade. (Arnhein, 1976)

Entre os defeitos físicos que podem levar a má postura podemos citar: fraqueza da estrutura óssea e/ou muscular, vários tipos de anomalias do crescimento, mau funcionamento glândula e fadiga. As amputações, deformidades articulares, espinha bífida e os pés valgos, varos e calcâneos. (Arnhein, 1976).

"Boa postura pode ser definida como a posição que permite ao corpo funcionar com mais vantagem a despeito do trabalho realizado, da saúde e da aparência." (Morrison, 1955, p. 19)

De acordo com Arnheim (1976), na posição de pé o corpo deverá estar ereto, bem equilibrado, porém não posicionado de uma forma rígida. Os pés devem estar paralelos e levemente afastados. O peso do corpo distribuído igualmente sobre as duas pernas que deverão estar estendidas, mas não exageradamente contraídas. A pélvis deve estar centralizada sobre as pernas. As costas retas sem curvaturas acentuadas. O peito deve estar alto, e o abdômen relaxado.

Na posição sentada o corpo deve estar seguindo os mesmos princípios da posição em pé. Isto é, cabeça erguida sem elevação do queixo, as curvaturas das costas sem tensões exageradas, abdômen reto, os quadris devem ser mantidos apoiando firmemente nas costas da cadeira. As coxas devem estar apoiadas na cadeira, mantendo os ângulos entre quadris, joelhos, calcanhares em 90° aproximadamente. Os pés devem estar apoiados no chão com os artelhos apontando para frente. Os ombros devem estar relaxados, porém que mantenham-se retos. (Arnheim, 1976).

2.4. Redução de Tensão:

A tensão é descrita por Cratty (1967, p. 161), como sendo "uma contração muscular aparente causada por um estado emocional ou por um aumento de esforço muscular."

Tensão nervosa segundo Arnheim (1973), é um produto da nossa agitação atual e sempre decorrente da ansiedade. A pessoa ansiosa é aquela que se preocupa e tem uma quantia anormal de medo indefinido. O estado de ansiedade pode manifestar numa condição patológica sistemática. Ansiedade contínua, e estresse emocional, podem levar a desordens psicossomáticas.

É sabido que o corpo sente uma redução de tensão após qualquer atividade física. De Vries, (1966), através de estudos de eletromiografia, descobriu que os níveis de tensão

neuromuscular diminuem significativamente com exercícios vigorosos, principalmente nos indivíduos que possuem alto nível de tensão. Outras formas de exercícios que resultam em estado de relaxamento são exercícios rítmicos, exercícios de alongamento e os exercícios de Ioga, conhecidos como "āsanas". Música e ritmo são utilizados com o objetivo de iniciar movimentos coordenados e relaxamento.

Rathbone, citado por Arnheim, (1973), indicou que os exercícios rítmicos reduzem a fadiga e as tensões residuais. Atividades que tem como base movimentos contínuos ou seqüências como andar, dançar, nadar, ou andar de bicicleta, resultam em redução de tensão.

O alongamento muscular, também leva à redução de tensão músculo-tendiosa. É lógico então presumir que a articulação que é sobrecarregada e restringida por tecido enriquecido também é capaz de relaxar. "Alongar o corpo ajuda a superar o desconforto da rigidez, e permite aos vários segmentos do corpo ficarem relaxados." (Arnheim, 1973, p. 165).

"O alongamento muscular estático prolongado tende a diminuir o reflexo miostático, e reduzir a tensão muscular, enquanto o alongamento brusco aumenta o estado de tensão." (Waker, 1961, p. 27).

Muitas "āsanas" da hatha-ioga ajudam a melhorar a amplitude das articulações. Cada uma destas posturas é executada lenta e deliberadamente. O relaxamento ocorre harmonicamente entre mente e corpo. O mais eficaz redutor da tensão muscular é o controle consciente. (Arnheim, 1973).

A hipertonicidade anormal, segundo Jacobson (1964), pode ser diminuída pela inibição de transmissores neurais através de relaxamento de unidades neuro - músculo

tendiosas. Pode-se também diminuir a excitação de outras áreas nervosas e centros cerebrais.

A técnica de reconhecimento de tensão requer um desenvolvimento de uma percepção cinestásica apurada da hipertonicidade. Esse método inclui a tomada de consciência residual engajando progressivamente em contrações musculares, de intensidade decrescente até que uma sensibilidade apurada seja desenvolvida. (Jacobson, 1964, p. 69-70).

Segundo Arnheim (1973), algumas pessoas tem empregos altamente satisfatórios, do ponto de vista de criatividade, mas a maioria precisa de uma oportunidade de desenvolver a sua imaginação e suas habilidades - de "fazer suas próprias coisas." Isto pode ser representado por um passatempo: jardinagem, pintura, música, ou participação num esporte qualquer.

Seja qual for a atividade escolhida, ela servirá com recarregadora de energias, proporcionando recreação, e fazendo diminuir a tensão. Evidentemente há certas ocasiões em que essas necessidades não podem ser satisfeitas, disso resultando a ansiedade e a tensão. Quando essa situação se prolonga por muito tempo, as conseqüências não tardarão a se fazer sentir, sob a forma dos distúrbios físicos. A maioria das pessoas suporta bem uma decepção num determinado setor, se houver compreensão em outro. Por exemplo, se a sua auto-estima sofreu um golpe no trabalho porque o seu nome não foi incluído na lista das promoções, ou porque teve um desentendimento com os colegas e levou a pior, isso talvez venha a ser compensado de alguma maneira em casa, ou quem sabe o sucesso de alguma atividade de sua nas horas de lazer lhe dê os estímulo e autoconfiança que lhe faltaram em outra parte.

Quando um músculo está em atividade ele se contrai e fica mais curto. Para conseguir isso ele utiliza o ATP como combustível, este provém de processos químicos ingeridos. Estes processos químicos geram também calor e produtos residuais. Esses

resíduos resultantes da fadiga, compostos principalmente de ácido láctico, são levados embora pela corrente sanguínea quando o músculo entra em repouso. (Madders, 1978).

Dentro da harmonia da atividade física muscular normal, enquanto um grupo de músculos se contrai, o grupo oposto relaxa, fazendo com que ocorra o movimento. Mas se o grupo oposto se contrair também, ao invés de relaxar, o movimento não pode ocorrer. Quando os músculos chegam a este ponto de tensão, a pressão arterial sobe, a circulação sanguínea se faz com dificuldade, e não há um período de relaxamento para ajudar a levar os resíduos deixados pelo esforço muscular. Num movimento ritmado, como o caminhar, ocorre alternadamente a contração e o relaxamento de vários grupos de músculos, desenvolvendo-se normalmente os processos de recuperação. Isso explica, porque os movimentos suaves e rítmicos induzem ao relaxamento, e aliviam a fadiga. Mas quando os músculos são mantidos em contração por períodos prolongados, às vezes durante um dia inteiro, o cansaço vai se acumulando e no final do dia a pessoa se mostra mais fatigada do que deveria estar normalmente. Além da fadiga crescente, os músculos podem entrar em espasmos semelhantes as caibras - uma das causas de músculos doloridos tão comuns nas pessoas tensas. Isso se torna particularmente perceptível nos músculos dos pescoço e da coluna vertebral à altura dos ombros. (Madders, 1978). Antigamente acreditava-se que os músculos se achavam permanentemente em estado de leve contração. Porém, quando os músculos estão realmente relaxados, não há neles a menor atividade, de forma que é perfeitamente possível relaxá-los de maneira total. (Larson, 1971).

Uma tensão muscular desnecessária pode prejudicar a habilidade manual e a execução de trabalhos que exijam esforço físico. O relaxamento é indicado para ajudar numa rápida recuperação após alguma atividade extenuante. (Arnheim, 1973).

"Praticando o relaxamento a intervalos regulares, e evitando tensões musculares desnecessárias, a energia será poupada e empregada em outras atividades ou movimentos." (Madders, 1978, p. 22).

"O relaxamento é uma forma simples e sensata de enfrentar o estresse e as tensões da vida moderna. Se soubermos utilizá-lo racionalmente melhoraremos o nosso auto-conhecimento e alcançaremos uma melhor integração corpo e mente. (Madders, 1978, p. 74).

Por isso a aplicação no trabalho e no lazer de toda a capacidade física e mental, melhorando as relações com as pessoas que nos cercam, e contribuindo para se alcance a paz interior e a estabilidade emocional de que tanto necessitamos no mundo de hoje.

2.5. Ginástica na Empresa:

Segundo Dumazedeir (1974), muitos recursos estão sendo alocados para criar espaço de tempo livre dentro da jornada de trabalho, e em certos intervalos no curso da vida profissional. Quanto mais a sociedade se industrializa, mais as atividades esportivas e recreativas nela se difundem e se revigoram. (Volpicelli, citado por Medeiros, 1975). Em países subdesenvolvidos, como o Brasil, a tensão nervosa do trabalhador é agravada pela constante luta contra o desemprego, pelas difíceis relações empregado-empregador, pelos salários alvitantes, pela precariedade do ambiente de trabalho, e pela instabilidade da situação sócio - política econômica do Brasil.

De acordo com Townsend (1991), a grande maioria das pessoas sente-se insatisfeita no trabalho vendo o mesmo como uma obrigação morosa e inevitável. Considerando que dedicam uma grande parte de sua existência ao trabalho, torna-se inadmissível permitir que o mesmo não a satisfaça, não motive, ou mesmo não lhe ofereça felicidade. A atividade, de acordo com Morita (1986), torna o indivíduo mais ágil, criativo e

dinâmico, contribuindo de forma expressiva para o seu desenvolvimento pessoal, sendo que toda esta versatilidade adquirida, reflete positivamente no desempenho profissional.

Na concepção de Guedes (1993, p. 12), "a atividade física, aliada a uma disciplina alimentar constituiu a melhor forma para retardar o processo de envelhecimento, possibilitando assim, um aumento na resistência física e no rendimento profissional."

Registros antigos revelam a constatação da atividade física na empresa, mesmo antes que se tornasse um campo de atuação da educação física. Em 1919, Vautrim relatava que "experiências realizadas com operários de fábrica demonstram que a pausa provoca efeitos mais benéficos quando os operários podiam...dançar." (Citado por Laporte, 1970)

Morita (1986. p. 18) afirma que "um ambiente de trabalho que seja agradável, simples e confortável, tem um efeito direto sobre a qualidade de produção."

Segundo Aguiar (1981), tanto no mundo capitalista, quanto no mundo socialista, o problemas de produtividade são sempre alvo de discussões. Observa-se que o aumento da produtividade é obtido em detrimento da saúde do trabalhador. Porém, o que está em jogo não é a produtividade, mas a saúde e bem estar do trabalhador. Por isso, considera-se inadequado apontar o aumento da produtividade como um dos objetivos da atividade física na empresa. Não podemos negar que uma melhor condição física e psicológica, aliada a um clima agradável de trabalho, poderá apresentar, como consequência, o aumento da produtividade, compensando o tempo que foi destinado à ginástica.

Através de uma pesquisa concluída recentemente, a qual analisa as tendências e perspectivas em recursos humanos nas empresas do Paraná (1994, ISAD/PUC-PR), podemos detectar algumas metas apontadas na área de Recursos Humanos, nas quais vemos a curto prazo a necessidade de "melhoria da qualidade de vida", "melhoria do clima da empresa", e também, "altos níveis de satisfação dos empregados", como algumas das

mais significativas metas da área, consideradas assim tanto pelo responsável pela área de recursos humanos, como também pelos diretores das empresas pesquisadas. Nas análises para longo e médio prazos, observa-se a "melhoria da qualidade de vida dos empregados", "melhoria de benefícios aos empregados". Através desta pesquisa, constata-se a necessidade da formulação de um trabalho que envolva profissionais da área de educação física no mercado de trabalho empresarial, tanto a curto, como a médio e longo prazos.

Segundo Monteiro (1993), ginástica ainda não está bem aceita entre as indústrias no Brasil, sendo sua prática restrita principalmente aos esportes e às organizações militares, com o objetivo de tornar o indivíduo mais apto fisicamente para suas atividades, e menos sujeito a problemas que acarretariam no seu afastamento, em prejuízo não só do grupo, como também de toda a organização.

Considerando-se o índice de acidentes durante a jornada de trabalho, podemos comprovar estatisticamente a sua grande incidência nas primeiras horas de trabalho. Tal fato se deve ao estado de sonolência e de inércia física e psíquica, que atinge ao trabalhador no início da jornada. (Monteiro, 1993)

Por outro lado, devemos considerar as condições do trabalhador, que a maioria das vezes, não dispõe de tempo para exercer atividades físicas ou desportivas, ficando então vulnerável a acidentes. Acidentes estes que na maior parte atingem o sistema músculo esquelético, tais como distensões músculo-ligamentares, entorses e outras, lesões estas, que implicam em longo tempo de recuperação, obrigando ao repouso e conseqüentemente afastamento do trabalho. (Monteiro, 1993)

Como grande causa do afastamento do trabalho, poderíamos também citar as lesões tipo degenerativas, como aquelas do disco intervertebral. Tais situações devem ser combatidas através de estudo das situações de trabalho (levantamento ergonômico),

correção das situações impróprias e conscientização do trabalhador, através de palestras e demonstrações. Aí a ginástica entra no aspecto preventivo. (Dias, 1994)

De acordo com entrevista cedida por Karan (1995) podemos então definir a ginástica na empresa como:

Uma atividade de prevenção ou compensação também chamada de ginástica laboral, que visa a promoção da saúde, melhorando as condições de trabalho e a preparação bio-psico-social dos participantes, contribuindo direta ou indiretamente para a melhoria do relacionamento interpessoal, sem falar na redução de acidentes de trabalho, na diminuição do absenteísmo e conseqüentemente no aumento da produção.

Segundo Dias (1994), programas podem ser preparatórios compostos por exercícios preventivos e/ou de aquecimento, ou então de pausa compostos por exercícios de alongamento, ativos, ou relaxamento.

Os preparatórios são aplicados antes do início do turno, já o de pausa como o próprio nome diz, é feito sistematicamente em intervalos programados durante o horário de trabalho.

A ginástica laboral compensatória consiste em exercícios específicos que são realizados no próprio local de trabalho, atuando de forma preventiva e terapêutica. A ginástica, como já vimos, não leva o funcionário ao cansaço, porque é leve e de curta duração, não sobrecarregando o aluno. Com isso espera-se, de acordo com Faria, 1984, p.4:

- . Prevenir a fadiga muscular;
- . Diminuir o número de acidentes de trabalho;
- . Corrigir vícios posturais
- . Aumentar os níveis de satisfação e motivação pessoal, que implicam, conseqüentemente, num aumento de qualidade e produtividade dos participantes no desempenho de suas funções.

- . Favorecer a integração entre os participantes do mesmo grupo, através da atividade física no local de trabalho.

- . Contribuir com a diminuição do índice de doenças ocupacionais e com a inibição de fatores psicossomáticos do trabalho (fadiga, estresse sedentarismo) bem como levar as condições de saúde e bem estar do funcionário, dentro de caráter puramente preventivo e profilático.

- . Prevenir doenças traumas cumulativas.

- . Analisar e adequar as atuais condições de trabalho conforme as recomendações e de segurança, de forma a proporcionar a racionalização e humanização do trabalho.

Outro aspecto de suma importância para o bem estar do trabalhador, é a ergonomia que segundo Dias (1994, p. 125), "consiste na avaliação do posto de trabalho de cada funcionário, a fim de que o mesmo sinta-se confortável para desenvolver suas atividades na empresa." Devemos adaptar a máquina ao homem e não o homem à máquina. Através da ergonomia sugere-se modificações no posto de trabalho com o objetivo de reduzir a sobrecarga muscular gerada por esforços repetitivos e, com isto melhorar a qualidade de vida do funcionário no trabalho, o que comprovadamente gerará um ganho na produtividade da empresa.

3. Metodologia:

A metodologia utilizada foi de característica bibliográfica onde foi feita uma revisão das informações pertinentes aos diversos aspectos que envolvem o ser humano no seu ambiente de trabalho, ou seja, buscou-se em opiniões de diversos autores a importância da atividade física dentro da empresa, no que tange a motivação, estresse, postura, redução de tensão e ginástica na empresa.

Primeiramente foi feito um levantamento de dados, depois a leitura e o fechamento das obras que seriam utilizadas na elaboração da monografia. Em seguida foi feita a análise dos dados coletados para então se concluir a elaboração desta monografia.

A modalidade empregada foi a analítica, pois o texto foi baseado em análises, obras e pesquisas. São analisadas várias situações, colocando-as dentro da realidade, para então constatar os resultados.

A principal técnica utilizada foi a Documental pois, tomou-se por base diversos outros autores, sendo estes citados seguidamente durante todo o trabalho.

4. Conclusões :

O advento de um modo de vida industrializado e agitado, fez surgir uma série de perturbações no que se refere à saúde, e está tornando este assunto tão importante em reuniões de administração e diretoria, quanto no planejamento empresarial para a melhoria da qualidade de vida.

O homem moderno está assediado por mais estímulos e pressões do que em qualquer outra época, suas capacidades de adaptação estão sendo postas à prova em todos os níveis (psicológico, emocional, espiritual e físico).

O estresse decorrente destas adaptações, leva a verdadeiras convulsões bioquímicas, o que nos leva a crer, ser responsáveis pela maioria dos males modernos. Ao integrar-se na profissão, o homem tem de trabalhar, muitas vezes, em condições desagradáveis, e em ritmo excessivamente intenso, e em posições ergonomicamente inadequadas. A especialização do trabalho industrial e em oficinas, o sedentarismo de certas profissões, o esforço intelectual desenvolvido com prejuízo da movimentação do corpo, tudo isso contribui para um envelhecimento prematuro, para deformações estruturais, e para debilitar todo o funcionamento fisiológico, sem dizer dos possíveis acidentes de trabalho causados em função desta situação.

Sem dúvida, a baixa da "qualidade de vida" vem trazendo inúmeros problemas, e torna-se cada vez mais necessário contrabalançar os efeitos nocivos do trabalho industrial, intelectual, burocrático e de escritório, recorrendo à prática regular de atividade física para restabelecer o perdido equilíbrio fisiológico.

A atividade física na empresa passou a ser mais uma ferramenta para a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida, buscando assim uma racionalização e humanização do sistema "ser humano- trabalho", visando a preparação bio-psico-social.

Quando o indivíduo está sob pressão, o corpo modifica-se internamente a fim de se adaptar, resultando numa sobrecarga dos recursos do organismo. Mais tarde, quando a crise passa e tudo retorna a normalidade, novamente o corpo se adapta para a próxima tensão. Contudo, quando as tensões são contínuas, o corpo e a mente não tem o tempo necessário para se recompor normalmente, isso causa uma vulnerabilidade do indivíduo por não estar preparado para viver este tipo de vida que chamamos de moderna.

Portanto, muitas vezes é difícil mudar o mundo, dependemos de ações políticas ou governamentais, porém, podemos aprender a lidar com situações difíceis ou estressantes. O cuidado com a saúde não é uma responsabilidade legada somente ao Estado, mas às empresas, e, principalmente de cada indivíduo.

Com o aumento da conscientização dos efeitos deletérios da inatividade da população adulta sedentária, e dos danos que a postura inadequada constante causam sobre o ser humano, a Educação física tem sido valorizada perante a sociedade. É portanto de suma importância que o profissional de Educação Física esteja ciente e capacitado a diagnosticar as irregularidades que possam causar danos ao corpo humano nos locais de trabalho, e ainda programar a série de alongamentos e/ou exercícios à serem aplicados na empresa.

Para a elaboração deste trabalho foi tomado por base a literatura não específica da ginástica na empresa visto que, não se conhece muitas obras que abordem diretamente este tema. Porém, através de estudos feitos por psicólogos, médicos, fisioterapeutas e

educadores físicos podemos por Dedução, inter relacionar estes aspectos de acordo com as necessidades do profissional de educação física na sua área de atuação.

4.1. Recomendações:

Uma pessoa com atividade física regular apresenta um bom estado de saúde, o que otimiza seu desempenho no trabalho, à medida que leva à diminuição dos efeitos do "stress" e da ansiedade.

A ginástica laboral contribui para uma postura mais adequada, promovendo maior integração do ambiente de trabalho, visto que, desperta a noção do trabalho em equipe. Juntamente com a ergonomia, atua fortemente na prevenção de doenças por traumas cumulativos provenientes da atividade no trabalho, ou seja, tendinites, lombalgias, cervicalgias, etc.

Alguns passos básicos devem ser seguidos para que a aplicação de um programa de ginástica na empresa obtenha resultados satisfatórios dentro das expectativas esperadas. Para isto elaborei as seguintes atividades :

1. Palestras realizadas com a finalidade de conscientizar o funcionário, do trabalho que será desenvolvido na empresa, sua importância e os benefícios que poderá ocasionar.
2. Questionário: para maior conhecimento do funcionário no que diz respeito ao seu trabalho na empresa e eventualmente fora dela. Visa também detectar possíveis doenças relacionadas ao trabalho.
3. Orientação: todo o funcionário é orientado adequadamente para que os exercícios sejam eficazes. Também serão elaboradas séries de exercícios para que possam dar continuidade nos trabalhos fora da empresa.
4. Elaboração de exercícios específicos: os exercícios são bastante diversificados, sendo que as séries são alternadas semanalmente. Cada série é composta de dez exercícios.

5. Encontros: uma vez por mês faz-se uma reunião com os grupos participantes da ginástica, para troca de idéias e sugestões a respeito do trabalho.
6. Elaboração de material didático; além das séries de exercícios distribuídos para os alunos fazerem em casa, são anexados nos numerais da empresa, textos e ilustrações relacionados com o programa.
7. Ergonomia: é desenvolvida juntamente com a participação da área de segurança do trabalho. Consiste basicamente na avaliação individual do posto de trabalho, fazendo com que o funcionário se sinta confortável para desempenhar suas atividades diárias.
8. Aplicação: deve ser feita por um profissional de educação física. Se os movimentos forem sempre iguais, pode-se treinar monitores, ou seja, funcionários que desempenham melhor as atividades e que possuam características de liderança. O objetivo deste treinamento é fazer com que os monitores, além de ministrarem as aulas, possam auxiliar na correção de posturas incorretas dos colegas no próprio local de trabalho. Estas atividades devem ser sempre supervisionadas por um professor de Educação Física.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADAMS, W. Foundations of Physical Activity. Illinois: Stipes publishing Co., 1968.
- AGUIAR, M. Psicologia Aplicada à Administração. São Paulo: Atlas, 1981.
- ARNHEIN, et alli. Principles and Methods of Adapted Physical Education. Saint Lois: Losby Company, 1973.
- BALCÃO, Y. O Comportamento Humano na Empresa. Rio de Janeiro: Fundação: Getúlio Vargas, 1975.
- BERGAMINI, C. Psicologia Aplicada à Administração de Empresas. São Paulo: Atlas, 1976.
- COOPER. Educação Física Mundial: técnicas modernas. Rio de Janeiro: Fown Ed., 1972.
- CRATTY, B. Movement Behavior and Motor Learning. Philadelphia: Lea Febiger, 1967.
- CREWS, D; LANDERS, D. A Meta-analytic Review of Aerobic Fitness and Reactivity to Psycho-social Stressors. Medicine Science in Sports and Exercise, 1987.
- CROSBY, P. Integração: qualidade e recursos humanos prar o ano 2000. São Paulo: Makron Books, 1993.
- CYRINO, A. et alli. Tendências e Perspectivas em Recursos Humanos nas Empresas do Paraná: relatório de pesquisa. Curitiba: Isad/ PUC- Pr., 1994.
- CYRINO, A; KOSSOBUDZKI, L. Perfil do Empresário da Pequena empresa do Paraná. Curitiba: SEBRAE/ ISAD/PUC-Pr., 1993.
- DIAS, M. Ginástica Laborial. Revista Proteção. São Paulo, n.29, p.124-127., mai., 1994.
- DUMAZEDIER, J. Sociologia Empírica do Lazer. São Paulo: Perspectiva, 1974.
- FARIA, A. Ginástica de Pausa para Datilógrafos. Comunidade Esportiva. São Paulo, n.31/32, p. 2-6, jul-out., 1984.
- FEINBERG, M. Psicologia para Administradores. São Paulo: Papelivros, 1968.
- FONTES, L. Manual do Treinamento na Empresa Moderna. São Paulo: Atlas, 1980.

- GUEDES, J. Entrevista ao superintendente da COTRASA. Curitiba, 10 out. 1993.
- HARDY, H. Uma Nova Introdução à Psicologia. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.
- HERZBERG, F. et alli. The Motivation to Work. New York: John Wiley Sons, 1959.
- JACOBSON, E. Self Operation Control. Philadelphia: Lippincott, 1964.
- KALAT, J. Introduction to Psychology. Belmont: Wadsworth Publishing Company, 1991.
- KARAN, M. Entrevista concedida à Kossobudzki. Curitiba, 30 mai. 1995.
- KNOPLICH, J. Viva Bem com a Coluna que Você Tem: dores nas costas, tratamento e prevenção. São Paulo: IBRASA, 1982.
- KRECH, C. O Indivíduo na Sociedade. São Paulo: Atlas, 1969.
- LAPORTE, W. La Gymnastique de Pause dans l'enprise. Bruxelles, ADEPS, 1970.
- LARSON, D. Sports Science and Medicine. New York: The Macmillan Co., 1971.
- LAZARUS, R. Cognitive and Coping Processes in Emotion. New York: Columbia University Press, 1977.
- LEVINSON, H. Saúde Mental na Empresa Moderna. São Paulo: IBRASA, 1970.
- LOBO, R. Psicologia Aplicada à Administração. São Paulo: Atlas, 1976.
- LOWMAN, C. Analysis of Exercises Commonly Misused. Los Angeles: American Publications, 1967.
- MADDERS, J. Relax. Belo Horizonte: Itatiaia Ed., 1978.
- MARINHO, I. Sistemas e Métodos de Educação Física. São Paulo: Brasil Ed., 1958.
- MEDEIROS, E. OLazer no Planejamento Urbano. Rio de Janeiro: FGV, 1985.
- MOBILY, K. Using Physical Therapy Activity and Recreation to Cope with Stress and Anxiety. American Corretive Therapy Journal, n. 36, p. 77-81, 1982.
- MONTEIRO, L. Fazendo Ginástica. Revista Proteção, n. 21, v. 05, p. 30-32, fev/mar., 1993.
- MORAIS, J. Revista do Instituto Brasileiro de Desenvolvimento Empresarial. São Paulo, 2 set. 1993. (Entrevista sem título).
- MORITA, A. Made in Japan. São Paulo: Livraria Cultura, 1986.

- MORRISON, W. Normal and Elementary Physical Diagnosis. Philadelphia: Lea Febiger, 1955.
- MURRAY, E. Motivação e Emoção. Rio de Janeiro: Zahar, 1971.
- PARKER, D.; COTIS, T. Organizational Determinants of Job Stress. New York, 1983.
- RILEY, V. Psychoneuroendocrine Influences on Immunocompetence and Neoplasia. Science, 1981.
- SELYE, H. Stress, Cancer and the Mind. New York: Plenum, 1979.
- STATT, D. Introdução à Psicologia. São Paulo: Harbra, 1978.
- TOWNSEND, P. Compromisso com a Qualidade. Rio de Janeiro: Campus, 1991.
- VEROFF, J. Motivação. São Paulo: Herder, 1970.
- VRIES, H. Physiology of Exercise. Iowa: Willian Brown Co., 1966.
- VROOM, V. Work and Motivation. New York: Wiley, 1964.
- WALKER, S. Delay of Twitch Relaxation Induced by Stress and Stress Relaxation. Los Angeles, 1961.
- WOLFF. Behavioral Medicine: Work, Stress and Health. Dordrecht: Martinus Hijhoff, 1985.